

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Lingkungan PT Pertamina Training & Consulting (PTC) adalah salah satu anak perusahaan PT Pertamina (Persero). Dan waktu penelitian ini dilakukan pada semester ganjil 2012-2013

#### **C. Metode Penelitian**

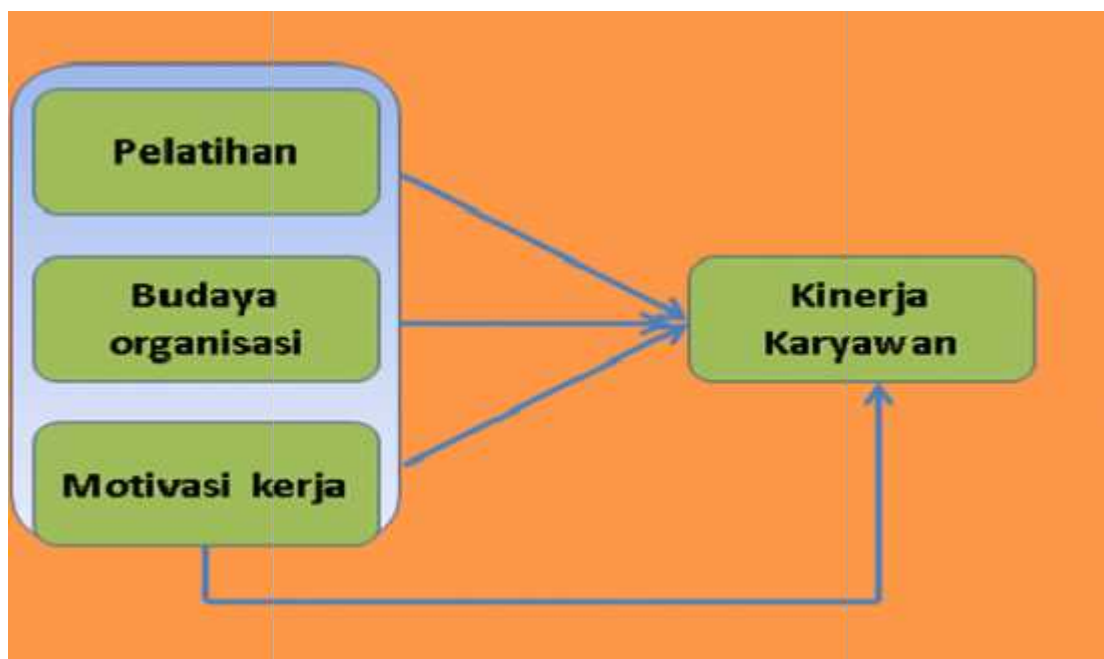
Metode penelitian menurut Sugiono didefinisikan sebagai: “Suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”<sup>1</sup> Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis”.

---

<sup>1</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.70.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey* (kuesioner) dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian, dan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang hasilnya kemudian diolah melalui program SPSS untuk mengetahui hubungan antar variabel yang ada. Metode tersebut digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas dan satu terikat.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini. Konstelasi Penelitiannya adalah :



**Gambar 3.1 Konstelasi Pengaruh Antar Variable**

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di Lingkungan PT. Pertamina Training & Consulting, yang berjumlah kurang lebih 200 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak sederhana (*simple random sampling*), di mana setiap anggota populasi diberi kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Dilakukan teknik acak atau random, karena dalam pengambilan sampelnya dilakukan dengan mencampur subyek-subyek yang ada dalam populasi tersebut sehingga semua subyek dianggap mempunyai hak yang sama untuk memperoleh kesempatan untuk dipilih menjadi sampel. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 50% dari anggota populasi penelitian.

Teknik pengambilan sampel penelitian dilakukan secara acak sederhana (*simple random sampling*), dimana tiap unit penelitian dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, Dari total populasi target tersebut yang diambil sebagai sampel sebanyak 100 responden. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto bila subyek kurang dari 200, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tapi bila jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10 – 15% atau 20 – 25% atau lebih.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>Suharsimi.Arikunto,*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta : Rineka Cipta 2006), hh.76-77.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (*independent variable*) dan satu variabel terikat (*dependent variable*). Sebagai variabel bebas yang pertama adalah pelatihan yang dinotasikan dengan  $X_1$  dan sebagai variabel bebas yang kedua adalah budaya organisasi yang dinotasikan dengan  $X_2$ , serta variabel bebas yang ketiga adalah motivasi kerja  $X_3$ . Sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai yang dinotasikan dengan  $Y$ .

### **1. Kinerja Pegawai**

#### **a. Definisi Konseptual**

Kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kreativitas, kerjasama, inisiatif, ketergantungan dan kualitas personal.

#### **b. Definisi operasional**

Kinerja merupakan faktor yang penting, karena memberikan pengaruh yang besar bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai kinerja yang diharapkan dapat dinilai oleh atasan dengan dilihat dari pencapaian tujuan perusahaan dan dapat dilihat dari satuan skor yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert. Untuk mengukur kinerja karyawan PT Pertamina training consulting digunakan dimensi sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja.
2. Dimensi kuantitas kerja
3. Pengetahuan pekerjaan
4. Kreativitas
5. Kerjasama
6. Inisiatif
7. Ketergantungan
8. Kualitas personal.

### c. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berbentuk angket yang diisi oleh karyawan di Lingkungan PT. Pertamina Training & Consulting. Kisi-kisi instrumen terdiri dari 21 butir. Kisi-kisi Instrumen kinerja pegawai dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Pegawai**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Kinerja Pegawai	1.Kualitas kerja	Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya	19, 20, 21
	2.Kuantitas kerja	Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.	16, 17, 18
	3.Pengetahuan pekerjaan	Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.	13, 14, 15
	4.Kreativitas	Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.	10, 11, 12
	5.Kerjasama	Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.	22, 23, 24

	6.Inisiatif	Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya	7, 8, 9
	7.Ketergantungan	Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.	4, 5, 6
	8.Kualitas personal	Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.	1, 2, 3

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah berupa angket atau kuisioner yang terdiri dari 18 pertanyaan dengan 5 opsi jawaban dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik penskorannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan**

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono.<sup>3</sup>

#### e. Pengujian validitas dan perhitungan reliabilitas

##### 1) Uji validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur

<sup>3</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.73.

oleh kuesioner tersebut. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item dan skor total item. Dalam penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak yaitu dengan cara uji signifikansi keefesiensi korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Yang artinya adalah suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skortotal item. Rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

$$r = \frac{N \cdot \sum x_i x_t - \sum x_i \sum x_t}{\sqrt{N \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{N \cdot \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

Jika **r hitung > r tabel**, maka dikatakan valid

Jika **r hitung < r tabel**, maka dikatakan tidak valid

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.3****Hasil perhitungan uji validitas variabel y**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	68.60	249.559	.813	.945
pertanyaan2	68.43	262.116	.632	.948
pertanyaan3	68.53	252.671	.872	.944
pertanyaan4	68.67	256.782	.834	.945
pertanyaan5	68.53	256.602	.832	.945
pertanyaan6	68.70	257.321	.807	.945
pertanyaan7	68.63	258.930	.777	.946
pertanyaan8	68.60	260.248	.720	.946
pertanyaan9	68.57	253.495	.915	.944
pertanyaan10	68.50	252.328	.895	.944
pertanyaan11	68.60	277.834	.155	.954
pertanyaan12	68.37	290.861	-.171	.957
pertanyaan13	68.50	259.500	.814	.945
pertanyaan14	68.47	269.775	.485	.949
pertanyaan15	68.53	266.051	.741	.947
pertanyaan16	68.63	262.930	.805	.946
pertanyaan17	68.57	263.564	.776	.946
pertanyaan18	68.43	256.944	.871	.945
pertanyaan19	68.63	260.585	.852	.945
pertanyaan20	68.50	259.500	.814	.945
pertanyaan21	68.33	265.747	.736	.947
pertanyaan22	68.53	259.016	.883	.945
pertanyaan23	68.73	275.995	.198	.954
pertanyaan24	68.67	282.920	.039	.955



## 2) Perhitungan reliabilitas

Menurut Ghazhali tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.<sup>4</sup> Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien *reliabilityAlpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

Dimana:

$r_{it}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen yang valid

$Si^2$  = varians butir

$St^2$  = varians total

Jadi, alat ukur dapat reliable jika nilai reliabilitasnya  $> 0,6$

- Cronbach's Alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima

<sup>4</sup>Ghozalil, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke 2 (Semarang: universitas. Diponegoro, 2001), h.72.

- Cronbach's Alpha > **0,8** = reliabilitas baik

Hasil uji perhitungan reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Perhitungan reliabilitas variabel y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	24

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji reliabilitas variable pelatihan dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbanch's Alpha adalah 0,971. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variable pelatihan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

## **2. Pelatihan**

### **a. Definisi Konseptual**

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang berarti terhadap perusahaan, dengan dimensi kebutuhan pelatihan, sasaran pelatihan, isi program latihan, prinsip-prinsip pelatihan, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program.

**b. Definisi Operasional**

Pelatihan merupakan faktor yang termasuk dalam fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam organisasi. Keberhasilan organisasi dalam memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat dilihat dari satuan skor. Untuk mengukur variabel pelatihan yang dilaksanakan bagi karyawan PT Pertamina training consulting digunakan dimensi sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan
2. Penentuan sasaran
3. Penetapan isi program
4. Identifikasi prinsip-prinsip belajar
5. Pelaksanaan program
6. Penilaian pelaksanaan program

**c. Kisi-kisi Instrumen Pelatihan**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur Pelatihan berbentuk angket yang diisi oleh pegawai di Lingkungan PT. Pertamina Training & Consulting. Kisi-kisi instrumen terdiri dari 18 (duabelas) butir. Kisi-kisi Instrumen Variabel Pelatihan dapat dilihat dalam tabel 3.5 sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Kisi- Kisi Instrumen Variabel Pelatihan**

<b>Variable</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Pelatihan (X1)	1.Penentuan kebutuhan	Mampu mendiagnosa masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru di masa depan	3, 6, 12
	2.Penentuan sasaran	Sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis akan tetapi dapat pula menyangkut berperilaku. Atau mungkin juga kedua-duanya. Berbagai sasaran harus dinyatakan sejelas dan sekongkret mungkin, baik bagi para pelatih maupun para peserta	5, 8, 9
	3.Penetapan isi program	Sifat suatu program pelatihan ditentukan oleh faktor hasil analisis penentuan sasaran yang hendak dicapai.	2, 4, 7,
	4.Identifikasi prinsip-prinsip belajar	Prinsip belajar yang layak dipertimbangkan untuk diterapkan berkisar pada lima hal, yaitu partisipasi, repetisi, relevansi, pengalihan dan umpan balik.	1, 11, 10
	5.Pelaksanaan program	Penyelenggaraan program pelatihan sangat situasional sifatnya. Artinya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar.	13, 15, 16
	6.Penilaian pelaksanaan program	Pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi. Proses transformasi dapat dikatakan baik apabila terjadi dua hal, yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan sikap perilaku yang tercermin dalam sikap, disiplin dan etos kerja.	14, 17, 18

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah berupa angket atau kuisisioner yang terdiri dari 18 pertanyaan dengan 5 opsi jawaban dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik penskorannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pertanyaan**

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono.<sup>5</sup>

#### e. Pengujian validitas dan perhitungan reliabilitas

##### 1) Uji validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item dan skor total item. Dalam penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak yaitu dengan cara uji signifikansi keefesiensi korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Yang artinya adalah suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skortotal item.

<sup>5</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.73.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

$$r = \frac{N \cdot \sum x_i x_t - \sum x_i \sum x_t}{\sqrt{N \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{N \cdot \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Dalam penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak yaitu dengan cara uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Yang artinya adalah suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

Jika **r hitung > r tabel**, maka dikatakan valid  
 Jika **r hitung < r tabel**, maka dikatakan tidak valid

Hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.7**  
**Hasil Perhitungan Uji Validitas Variable X1**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	66.77	109.702	.722	.971
Pertanyaan2	67.10	112.369	.728	.970
Pertanyaan3	67.30	108.217	.749	.971
Pertanyaan4	66.83	116.626	.466	.974
Pertanyaan5	67.30	109.459	.805	.970
Pertanyaan6	66.73	117.375	.700	.971
Pertanyaan7	66.37	118.792	.651	.971
Pertanyaan8	66.53	106.947	.841	.969
Pertanyaan9	66.90	112.438	.914	.968
Pertanyaan10	66.93	113.306	.899	.968
Pertanyaan11	66.90	112.369	.919	.968
Pertanyaan12	66.77	114.323	.912	.969
Pertanyaan13	66.80	112.372	.938	.968
Pertanyaan14	66.73	113.720	.916	.968
Pertanyaan15	66.63	112.585	.904	.968
Pertanyaan16	66.80	112.372	.938	.968
Pertanyaan17	66.83	112.971	.937	.968
Pertanyaan18	66.80	112.372	.938	.968

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* pada variabel kepuasan pelanggan menunjukan nilai koefisien korelasi pada masing-masing item pertanyaan adalah  $> r \text{ table } (0,361)^6$

---

<sup>6</sup>Lihat Lampiran.

## 2) Perhitungan reliabilitas

Menurut Ghazhali tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0,600 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0,600 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.<sup>7</sup> Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien *reliabilityAlpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

Dimana:

$r_{it}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen yang valid

$Si^2$  = varians butir

$St^2$  = varians total

Jadi, alat ukur dapat reliable jika nilai reliabilitasnya  $> 0,6$

- Cronbach's Alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima
- Cronbach's Alpha  $> 0,8$  = reliabilitas baik

<sup>7</sup>Ghozali, I., *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ke 2 (Semarang: universitas. Diponegoro, 2001), h.72



Hasil uji Perhitungan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Perhitungan Reliabilitas Variabel  $x_1$**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	18

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji reliabilitas variable pelatihan dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,971. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variable pelatihan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

### **3. Budaya Organisasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Budaya organisasi adalah memberikan para karyawan suatu pemahaman yang jelas dari tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya, memberikan kesetiaan dan komitmen bersama, dan bila setiap karyawan diberikan pemahaman tentang budaya organisasi maka setiap karyawan akan meningkat kinerjanya. Untuk melakukan penilaian budaya organisasi di perusahaan peneliti menggunakan dimensi sebagai berikut: *Process-oriented versus results-oriented, employee-oriented versus job-oriented, parochial versus professional, open system versus closed system, tight*

*control versus loose control, pragmatic versus normative emphasis towards clients.*

#### **b. Definisi Operasional**

Budaya sesungguhnya merupakan cerminan atas konsepsi nilai, keyakinan & juga pedoman perilaku nilai yang telah diidentifikasi, ditunjukkan dan diusulkan oleh seluruh jajaran organisasi. Untuk mengukur budaya karyawan PT Pertamina training consulting digunakan dimensi sebagai berikut:

1. Process-oriented versus results-oriented
2. Employee-oriented versus job-oriented
3. Parochial versus professional
4. Open system versus closed system
5. Tight control versus loose control
6. Pragmatic versus normative emphasis towards clients

#### **c. Kisi-kisi Instrumen**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi berbentuk angket yang diisi oleh karyawan kantor di Lingkungan PT. Pertamina Training & Consulting. Kisi-kisi instrumen terdiri dari 18 (dua belas) butir. Kisi-kisi Instrumen Variabel budaya organisasi dapat dilihat dalam tabel 3.9 sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi**

<b>Variable</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Budaya Organisasi (x2)	1.Process-oriented versus results-oriented	Keberanian mengambil resiko, bagaimana tingkat usaha yang dilakukan atas pekerjaan mereka, dan bagaimana karyawan memandang hari-hari dalam bekerja (monoton atau tidak)	1, 7, 13
	2.Employee-oriented versus job-oriented	Bagaimana organisasi memperhitungkan masalah pribadi karyawan, Organisasi bertanggung jawab atas kesejahteraan keluarga, Bagaimana keputusan penting dibuat (adakah hanya manajer top atau melibatkan aspirasi bawahan), bagaimanakah menejer dalam mempertahankan status quo dengan perkembangan perusahaan.	2, 8, 14,19
	3.Parochial versus professional	Bagaimanakah norma organisasi mempengaruhi perilaku karyawan dirumah dan di tempat kerja, bagaimana organisasi melihat jauh kedepan dalam urusan pribadi karyawan, kejelasan rumusan visi dan misi organisasi yang merupakan rangkuman aspirasi anggota, bagaimana organisasi mengedukasi visi dan misi.	3, 9, 15, 20
	4.Open system versus closed system	Bagaimanakah sikap terhadap pendatang baru/orang luar organisasi, Bagaimana kecocokan terhadap budaya organisasi yang ada, bagaimana kolaborasi dan kerjasama, waktu yang dibutuhkan untuk kenyamanan di tempat kerja	4, 10, 16, 21, 24
	5.Tight control versus loose control	Bagaimana karyawan berfikir tentang beban perusahaan, bagaimana pertemuan perusahaan (dalam sisi waktu), bagaimana pelaksanaan dalam pertemuan perusahaan, bagaimana tingkat lelucon karyawan tentang organisasi serta pekerjaan mereka	5, 11, 17, 22
	6.Pragmatic versus normative emphasis towards clients	Bagaimana karyawan menggerakan pasar, bagaimana tingkat konsumen adalah yang utama, bagaimana tingkat karyawan ingin tahu tentang keinginan konsumen, bagaimana karyawan melihat hasil daripada pemenuhan prosedur yang ada.	6, 12, 18, 23

#### d. Jenis Instrumen

Jenis instrumen yang digunakan adalah berupa angket atau kuisisioner yang terdiri dari 24 pertanyaan dengan 5 opsi jawaban dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik penskorannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.10 Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan**

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono.<sup>8</sup>

#### e. Pengujian validitas dan perhitungan reliabilitas

##### 1) Uji validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item dan skor total item. Dalam penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak yaitu dengan cara uji signifikansi keefesiensi korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Yang artinya adalah suatu item dianggap valid.

---

<sup>8</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.73.

$$r = \frac{N \cdot \sum x_i x_t - \sum x_i \sum x_t}{\sqrt{N \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{N \cdot \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2}}$$

Jika berkorelasi signifikan terhadap skortotal item. Rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

Jika **r hitung > r tabel**, maka dikatakan valid

Jika **r hitung < r tabel**, maka dikatakan tidak valid

**Tabel 3.11**

**Hasil perhitungan validitas x2.**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	69.87	229.844	.514	.961
pertanyaan2	69.60	228.110	.564	.960
pertanyaan3	69.37	231.344	.427	.962
pertanyaan4	69.63	227.620	.949	.956
pertanyaan5	69.53	227.154	.864	.956
pertanyaan6	69.70	232.424	.588	.959
pertanyaan7	69.80	232.441	.666	.958
pertanyaan8	69.93	234.064	.556	.959

pertanyaan9	69.63	227.413	.903	.956
pertanyaan10	69.93	235.651	.452	.960
pertanyaan11	69.57	223.840	.924	.956
pertanyaan12	69.77	231.082	.740	.958
pertanyaan13	69.80	232.166	.613	.959
pertanyaan14	69.70	234.631	.559	.959
pertanyaan15	69.80	231.476	.670	.958
pertanyaan16	69.80	227.614	.785	.957
pertanyaan17	69.73	231.651	.661	.958
pertanyaan18	69.70	226.838	.832	.957
pertanyaan19	69.70	231.459	.686	.958
pertanyaan20	69.67	227.264	.881	.956
pertanyaan21	69.63	229.757	.760	.957
pertanyaan22	69.73	232.616	.694	.958
pertanyaan23	69.63	226.171	.907	.956
pertanyaan24	69.63	225.826	.921	.956

## 2) Perhitungan reliabilitas

Menurut Ghazhali tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.<sup>9</sup> Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien *reliabilityAlpha Cronbach* sebagai berikut :

<sup>9</sup>Ghozalil, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke 2(Semarang: universitas. Diponegoro, 2001), h.72.

$$r_{it} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

Dimana:

$r_{it}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen yang valid

$Si^2$  = varians butir

$St^2$  = varians total

Jadi, alat ukur dapat reliabel jika nilai reliabilitasnya  $> 0,6$

- Cronbach's Alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima
- Cronbach's Alpha  $> 0,8$  = reliabilitas baik

Hasil uji Perhitungan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.12 Perhitungan Reliabilitas Variabel x2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	24

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji reliabilitas variable pelatihan dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,971. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variable pelatihan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

#### **4. Motivasi kerja**

##### **a. Definisi Konseptual**

motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri yang menimbulkan berbagai kebutuhan dan sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan yang merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan sehingga bekerja dengan mental yang siap, fisik yang sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (tujuan utama organisasi) yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, untuk menilai motivasi kerja maka peneliti menggunakan dimensi motif, harapan dan insentif.

##### **b. Definisi Operasional**

Kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuan sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif di luar control individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri. Kemampuan organisasi dalam memotivasi karyawan dapat dilihat dari satuan skor yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala likert. Untuk mengukur motivasi karyawan PT Pertamina training consulting digunakan dimensi sebagai berikut:



1. Dimensi motif
2. Dimensi harapan
3. Dimensi imbalan

**c. Kisi-kisi Instrumen**

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja berbentuk angket yang diisi oleh karyawan di Lingkungan PT. Pertamina Training & Consulting. Kisi-kisi instrumen terdiri dari 35 (sepuluh) butir. Kisi-kisi Instrumen motivasi kerja dapat dilihat dalam tabel 3.13 sebagai berikut:

**Tabel 3.13**  
**Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>No Pernyataan</b>
Motivasi kerja	a.Motif	Mencakup ekonomi, hubungan kerja, kesempatan berkembang, dan pengakuan diri.	1,2,4,12,23,25,27, 28,29,30,31,32,35
	b.Harapan	Mencakup kebijakan dari pimpinan, perlakuan adil, jaminan keamanan, penghargaan, prestasi kerja.	3,5,6,7,8,9,10,11, 20,22,26
	c.Imbalan	Mencakup gaji, jaminan kesehatan, pemberian bonus, jaminan hari tua.	13,14,15,16,17,18, 19,21,24,33,34

**d. Jenis Instrumen**

Jenis instrumen yang digunakan adalah berupa angket atau kuisisioner yang terdiri dari 35 pertanyaan dengan 5 opsi jawaban dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik penskorannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.14 Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Tiap Item Pernyataan

Nilai	Kategori
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono.<sup>10</sup>

### e. Pengujian validitas dan perhitungan reliabilitas

#### 1) Uji validitas

Uji validitas instrumen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Item yang valid ditunjukkan dengan adanya korelasi antara item dan skor total item. Dalam penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak yaitu dengan cara uji signifikansi keefesiensi korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Yang artinya adalah suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skortotal item. Rumus yang digunakan dalam uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment:

$$r = \frac{N \cdot \sum x_i x_t - \sum x_i \sum x_t}{\sqrt{N \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{N \cdot \sum x_t^2 - (\sum x_t)^2}}$$

<sup>10</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.73.

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisiensi Korelasi

N = Jumlah Responden

X = Skor Butir

Y = Skor Total

Keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dikatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dikatakan tidak valid

**Tabel 3.15**  
**Hasil perhitungan validitas x2.**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pertanyaan1	99.30	471.183	.439	.972
pertanyaan2	99.33	477.402	.333	.973
pertanyaan3	98.93	477.857	.355	.972
pertanyaan4	99.17	461.523	.626	.971
pertanyaan5	99.27	485.926	.189	.973
pertanyaan6	99.23	473.151	.704	.970
pertanyaan7	99.23	487.426	.301	.971
pertanyaan8	99.30	468.907	.721	.970
pertanyaan9	99.47	466.189	.747	.970
pertanyaan10	99.37	466.723	.756	.970
pertanyaan11	99.27	470.478	.691	.970
pertanyaan12	99.17	470.489	.671	.970
pertanyaan13	99.30	466.217	.830	.969
pertanyaan14	99.23	469.013	.784	.969
pertanyaan15	99.30	471.183	.823	.969

pertanyaan16	99.27	466.754	.993	.969
pertanyaan17	99.27	466.754	.993	.969
pertanyaan18	99.30	464.769	.969	.969
pertanyaan19	99.20	470.166	.815	.969
pertanyaan20	99.23	489.564	.253	.972
pertanyaan21	99.20	472.924	.653	.970
pertanyaan22	99.23	466.392	.817	.969
pertanyaan23	99.27	464.340	.899	.969
pertanyaan24	99.27	468.547	.743	.970
pertanyaan25	99.37	467.482	.904	.969
pertanyaan26	99.27	464.892	.884	.969
pertanyaan27	99.17	468.489	.796	.969
pertanyaan28	99.37	469.689	.891	.969
pertanyaan29	99.20	467.062	.861	.969
pertanyaan30	99.37	466.240	.889	.969
pertanyaan31	99.23	468.254	.852	.969
pertanyaan32	99.13	463.775	.909	.969
pertanyaan33	99.20	468.993	.852	.969
pertanyaan34	99.07	471.926	.685	.970
pertanyaan35	99.20	465.062	.736	.970

## 2) Perhitungan reliabilitas

Menurut Ghazhali tujuan perhitungan koefisien keandalan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Jika nilai alpha lebih besar dari 0.60 maka kuesioner dapat dikatakan dapat memenuhi konsep reliabilitas, sedangkan jika nilai alpha lebih kecil dari 0.60 maka kuesioner tidak memenuhi konsep reliabilitas sehingga pertanyaan tidak

dapat dijadikan sebagai alat ukur penelitian.<sup>11</sup> Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan koefisien *reliabilityAlpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan:

Dimana:

$r_{it}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir instrumen yang valid

$Si^2$  = varians butir

$St^2$  = varians total

Jadi, alat ukur dapat reliable jika nilai reliabilitasnya  $> 0,6$

- Cronbach's Alpha  $< 0,6$  = reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79$  = reliabilitas diterima
- Cronbach's Alpha  $> 0,8$  = reliabilitas baik

Hasil uji Perhitungan Reliabilitas dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

<sup>11</sup>Ghozalil, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi ke 2 (Semarang: universitas. Diponegoro, 2001), h.72.

**Tabel 3.16**  
**Perhitungan Reliabilitas Variabel x2**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	35

Berdasarkan tabel diatas menunjukan hasil uji reliabilitas variable pelatihan dengan menggunakan Alpha Cronbach's, bahwa nilai Cronbanch's Alpha adalah 0,971. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan variable pelatihan adalah reliabel karena lebih besar dari 0,6.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian hubungan antara variabel pelatihan, variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kombinasi antara teknik statistik deskriptif dan teknik statistik inferensial:

1. Teknik statistik deskriptif, dalam hal ini digunakan untuk menyajikan data setiap variabel secara sendiri-sendiri dan selanjutnya juga digunakan untuk mengukur gejala pusat yang mencakup median, modus, rerata dan ukuran penyebaran dengan menggunakan standar deviasi serta dilengkapi dengan tabel frekwensi dan grafik berbentuk histogram.
2. Teknik statistik inferensial, dipergunakan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan analisis regresi dan korelasi sederhana/berganda dan sebelumnya dilakukan pengujian terhadap persyaratan analisis

melalui uji normalitas galat baku taksiran untuk setiap regresi sederhana maupun berganda serta uji homogenitas varian Y atas variabel X1, X2 dan x3.

Didalam penelitian ini, untuk mengubah data dari kualitatif menjadi kuantitatif, penulis menggunakan skala likert. Menurut Sugiono skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>12</sup> Pembobotan jawaban kuesioner menggunakan *skala Likert* lima poin. Dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu dari jawaban yang sesuai, setiap butir bernilai 1 sampai 5 disesuaikan dengan alternatif-alternatif jawaban yang dipilih dari masing-masing pernyataan. Kelima penilaian tersebut diberikan bobot sebagai berikut:

**Tabel 3.17**  
**Pilihan dan nilai jawaban untuk tiap item pernyataan**

<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiono.<sup>13</sup>

Untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, di mana variabel bebasnya terdiri dari lebih dari

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.73

<sup>13</sup>*Ibid.*, h.73.

satu variabel, maka pengujian data dilakukan dengan menggunakan analisis Komputer Statistik *SPSS for Windows ver. 16.0* guna memproses data penelitian yang terdiri dari beberapa pokok bahasan antara lain:

## **1. Uji Asumsi Klasik**

- Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model regresi linier berganda tidak terdapat heterokedastisitas jika:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.



## 2. Uji Korelasi

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan di antara dua variabel atau lebih. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti tabel berikut:

**Tabel 3.18**

**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiono ( 2007 : 231)<sup>14</sup>

Penafsiran hasil korelasi ( $r$ ) dapat dilakukan dengan cara melihat tanda pada nilai ( $r$ ), yaitu:

1. Tanda (-) atau negatif, pada nilai korelasi menunjukkan adanya arah yang berlawanan.
2. Tanda (+) atau positif, pada nilai korelasi menunjukkan arah yang searah (sama).

Kriteria Pengujian dalam SPSS (Ghozali, 2001:132):

Hubungan Signifikan = Nilai Sig < 0.05

Hubungan tidak signifikan = Nilai Sig > 0.05

<sup>14</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.76

### 3. Uji Regresi Berganda

Berpijak pada hipotesis yang telah dikemukakan di atas, maka teknik analisis data penelitian salah satunya menggunakan teknik analisis persamaan regresi. Penggunaan teknik persamaan regresi bertujuan untuk menjelaskan pola pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

di mana:

$a_0$ : Konstanta

$a$  : Koefisien regresi

$b_1$ : Koefisien regresi dari variable  $x_1$

$b_2$ : Koefisien regresi dari variable  $x_2$

$b_3$  : Koefisien regresi dari variable  $x_3$

$Y$ : Kinerja karyawan

$X_1$  : Pelatihan

$X_2$  : Budaya organisasi

$X_3$  : Motivasi kerja

$e$  : *Error ter*

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Menurut Sugiyono uji t digunakan untuk menentukan/menyimpulkan hasil penelitian, maka perlu diuji terlebih dahulu apakah r (koefisien korelasi) yang telah ditentukan signifikan/berarti atau tidak. Uji t juga berfungsi untuk menguji hipotesis penelitian yang bersifat terpisah.  $\alpha$  = Taraf signifikansi dua arah pada derajat 0,05. Kriteria pengujianya adalah:<sup>15</sup>

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
- 2)  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

##### b. Uji F (Anova)

Untuk mengetahui besar pengaruh variable independen dari pelatihan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka akan digunakan uji simultan menggunakan F-Test. Hipotesis yang digunakan dalam menguji masing-masing koefisien regresi, sebagai berikut:<sup>16</sup>

- 1)  $H_0$  : Koefisien regresi tidak signifikan secara simultan berpengaruh kepada kinerja karyawan.
- 2)  $H_1$  : Koefisien regresi signifikan secara simultan berpengaruh kepada kepuasan pelanggan.

Uji F hitung dibandingkan dengan harga F tabel ( $\alpha$  :  $n - k - 1$ ) pada  $\alpha = 0,05$  untuk diterima atau ditolaknya hipotesis.

<sup>15</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2007), h.78

<sup>16</sup>*Ibid.*, h.79